

www.defacto-forschung.eu

.defacto...
SOZIALWISSENSCHAFTLICHE FORSCHUNG & BERATUNG

Gender oder Diversity? Mainstreaming oder Management?

Vortrag von Dr. Irene Pimminger am 29. Oktober 2015
Gender-Forum Sachsen-Anhalt

Überblick

- Vergleich:
 - Betriebliche Frauenförderung
 - Gender Mainstreaming
 - Antidiskriminierung
 - Diversity Management
- Zum Vergleich: EU-Ebene
- Ablösung oder Zusammenführung worauf ist zu achten?
- Resümee

DR. IRENE PIMMINGER

.defacto...

Vergleich der Ansätze

- Wurzeln des Ansatzes
- Rechtliche Verankerung
- Soziale Kategorien
- Anwendungsbereiche und Ausrichtung
- Ziel

DR. IRENE PIMMINGER

·defacto·

Wurzeln

Frauenförderung	Frauenbewegung („Institutionalisierung“) EWG-Gründungsvertrag, EU
Gender Mainstreaming	Internationalen Entwicklungspolitik Pekinger Weltfrauenkonferenz 1995 Europäische Union
Antidiskriminierung	EU-Antidiskriminierungspolitik
Diversity Management	US-Bürgerrechtsbewegung Verschiedene betriebswirtschaftliche Modelle aus den USA

DR. IRENE PIMMINGER

·defacto·

Rechtliche Verankerung

Frauenförderung	Grundgesetz, CEDAW Bundes- und Landesgesetze zur Gleichstellung, Kommunalverfassungen
Gender Mainstreaming	Art. 8 des Vertrags über die Arbeitsweise der EU Bundes- und Landesgesetze zur Gleichstellung, Kommunal- verfassungen, Gemeinsame Geschäftsordnung der BM
Antidiskriminierung	EU-Antidiskriminierungsrichtlinien AGG Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
Diversity Management	(Selbstverpflichtung: „Charta der Vielfalt“) (AGG) (UN: Behindertenrechtskonvention, Antirassismuskonvention)

DR. IRENE PIMMINGER

·defacto·

Kategorien

Frauenförderung	Geschlecht
Gender Mainstreaming	Gender (plurales Konzept) als Strukturkategorie Gender = analytischer, sozialwissenschaftlicher Begriff
Antidiskriminierung	Geschlecht, ethnische Herkunft, Religion / Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Orientierung als Personen- oder Gruppenmerkmale
Diversity Management	unterschiedlich, nicht festgelegt als Personen- oder Gruppenmerkmale Diversity = Sammelbegriff

DR. IRENE PIMMINGER

·defacto·

Anwendungsbereiche und Ausrichtung

Frauenförderung	Öffentlicher Dienst und Privatwirtschaft nach „innen“: Personalwesen
Gender Mainstreaming	Politik und Verwaltung, öffentliche Einrichtungen, NGOs Nach „außen“: Ergebnisse und Wirkungen von Verwaltung
Antidiskriminierung	Einzelfallebene in den Bereichen Erwerbstätigkeit, Bildung, Dienstleistungen und Alltagsgeschäfte Einstellungen und Verhalten, betriebliche Regelungen
Diversity Management	Unternehmen und Organisationen nach „innen“: Unternehmenskultur und Personalwesen

DR. IRENE PIMMINGER

·defacto·

Ziel

Frauenförderung	Betriebliche Gleichstellung von Frauen und Männern
Gender Mainstreaming	Gleichstellung von Frauen und Männern in der Gesellschaft (in einer Region, am Arbeitsmarkt,...)
Antidiskriminierung	Gleichbehandlung von Personen bzw. Personengruppen
Diversity Management	Anerkennung von Vielfalt (?) Nutzung Vielfalt für Unternehmensziele (<i>Business-Perspektive</i>) Chancengleichheit in einer Organisation (<i>Equity-Perspektive</i>)

DR. IRENE PIMMINGER

·defacto·

EU-Ebene: GM und/oder AD und/oder DM?

- Diversity Management:
 - „Business Case“
 - EU-Förderung des Netzwerks „Charta der Vielfalt“

DR. IRENE PIMMINGER

·defacto·

EU-Ebene: GM und/oder AD und/oder DM?

Gender Mainstreaming

- Gleichstellungsstrategie 2010-2015
- DG Justiz: Abt. D.2
- High Level Group für Gender Mainstreaming
- ENEGE – Network of experts on gender equality
- Artikel 7 der ESF-Verordnung

Antidiskriminierung

- Rahmenstrategie 2008
2010 Behinderung; 2011 Roma
- DG Justiz: Abt. D.3
- HLG für Nichtdiskriminierung, Gleichstellung und Vielfalt
- SEN – Network of socio-economic experts
- Artikel 8 der ESF-Verordnung

DR. IRENE PIMMINGER

·defacto·

Ablösung / Zusammenführung – worauf ist zu achten?

- Ausrichtung: Nach „innen“ und/oder nach „außen“?
Ablösung von Gender Mainstreaming durch Diversity Management im engeren Sinne mit Ausrichtung „nach innen“ wäre ein Rückschritt
- Ziel: Gleichbehandlung, Gleichstellung, Chancengleichheit?

DR. IRENE PIMMINGER

·defacto·

Gleichbehandlung, Gleichstellung, Chancengleichheit?

Gleichbehandlung

- Rechtliches Gebot (AGG): Individuelle Ebene der Behandlung von Personen in vergleichbaren Situationen (Nichtdiskriminierung)
- Im weiteren Sinne: Sicherstellung gleicher Teilhabechancen durch Abbau möglicher Zugangshindernisse (z.B. QZ Nichtdiskriminierung im ESF)

Gleichstellung

- Strukturelle Ebene, bspw. Segregation des Arbeitsmarktes, Teilzeit
- Blick nicht nur auf Zugang, sondern insbes. auf Ergebnisse und Wirkungen von Politik / von Maßnahmen
- Ausrichtung einer Politik / Maßnahme selbst in ihrer Wirkung, sodass sie zur Gleichstellung beiträgt

DR. IRENE PIMMINGER

·defacto·

Gleichbehandlung, Gleichstellung, Chancengleichheit?

Chancengleichheit

- Formale Chancengleichheit ≈ Gleichbehandlung
- Substantielle Chancengleichheit ≈ Gleichstellung

Häufig im Sinne „gleicher Startchancen“ verwendet; dabei geraten Rahmenbedingungen leicht aus dem Blick

DR. IRENE PIMMINGER

·defacto·

Zusammenführung: „Alle Fliegen mit einer Klappe“?

Mechanismen und Strukturen der Ungleichheit sind unterschiedlich, deshalb können Ziele und Interventionsansätze nicht dieselben sein

Zum Beispiel:

Kategorien	Lagen (Beispiele)	Ziele (Beispiele)
Geschlecht	geschlechtsbezogene Arbeitsteilung	Gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit
Ethnizität (MH)	migrationsbezogene Faktoren, rassistische Diskriminierung	Integration in Bildung und Beschäftigung
Behinderung	fehlende Zugänglichkeit niedrige Erwerbschancen	Barrierefreiheit, Inklusion
Sexuelle Orientierung	Homophobie Ehe- und Adoptionsrecht	Rechtliche Gleichstellung

DR. IRENE PIMMINGER

·defacto·

Wechselwirkungen

Frauen und Männer,
Menschen mit Behinderung,
Menschen mit Migrationshintergrund usw. ...

...sind jedoch auch keine in sich homogene Gruppen

- z.B. Überlagerung von ethnischer Herkunft bzw. Migrationshintergrund und sozioökonomischem Status (bspw. bei Bildung)
 - z.B. Verstärkung von Benachteiligungen am Arbeitsmarkt durch Geschlecht und Behinderung
- ➔ Perspektive der Intersektionalität (= sozialwissenschaftlicher Ansatz): Wechselwirkungen von Differenzkategorien

DR. IRENE PIMMINGER

·defacto·

Welche Kategorien sind relevant?

- Antidiskriminierungsrichtlinien, AGG 6 Diskriminierungsgründe: Geschlecht, ethnische Herkunft, Religion/Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Orientierung
aber: sozioökonomischer Status fehlt
- Die Charta der Grundrechte der EU (Art. 21) führt weitere Kategorien an: Hautfarbe, soziale Herkunft, genetische Merkmale, Sprache, politische oder sonstige Anschauung, Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, Vermögen und Geburt
- Rechtlicher und politischer Rahmen als Ausgangspunkt, aber auch Analyse, in welchem Handlungsfeld welche Problemlagen

DR. IRENE PIMMINGER

·defacto·

Resümee

- Gender *Mainstreaming* lässt sich aufgrund unterschiedlicher Zielsetzung und Ausrichtung nicht ohne Verlust durch *Diversity Management* ersetzen
- Eine Zusammenführung bzw. Ausweitung (i.S. „Equality Mainstreaming“) ist sehr komplex: unterschiedliche Problemlagen und Ziele; Wechselwirkungen, Bestimmung der Kategorien
- Zielsetzung: *Gleichstellung* nach „innen“ und nach „außen“
- Empfehlung: den eingeschlagenen Weg weiter verfolgen und ausbauen: intersektionale Perspektive von GM stärken; Gender als transversale („kreuzende“) Kategorie
- mehr Aufgaben = mehr Kompetenzen und mehr Ressourcen