



### Arbeitsblatt: Geschlechterpolitische Strategien

Strategie	Ziele	Kernaussagen	Anmerkungen
<b>Gender Mainstreaming</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Die Dimension Chancengleichheit von Männern und Frauen wird auf allen Ebenen, in allen Prozessen und Entscheidungen berücksichtigt.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Geschlecht ist wesentliches Kriterium bei der Lösung sozialer, politischer, wirtschaftlicher und betrieblicher Fragestellungen und Probleme</li><li>Gender (Diversity) ist Analysekategorie</li><li>Ex-ante-Ansatz</li><li>Gender-Kompetenz ist notwendig</li><li>Führungskräfte haben hohe Verantwortung</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Doppelstrategie mit Frauenförderung</li><li>Perspektivenwechsel von der Frauenförderung zur Gender-Orientierung</li></ul>
<b>Frauenförderung</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Chancengleichheit von Frauen erhöhen</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Frauenpolitische Maßnahmen sind im Fokus</li><li>Empowerment - Stärkung von Handlungskompetenz von Frauen (Defizitansatz)</li><li>Setzt im Nachhinein an</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Delegation an Frauen- / Gleichstellungsbeauftragte</li><li>Differenzansätze</li><li>Betriebliche und autonome Frauenpolitik</li></ul>
<b>Managing Diversity</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Schaffung einer multikulturellen Organisation</li><li>Vielfalt und Potentiale der Beschäftigten optimal für Unternehmensziel und wirtschaftlichen Erfolg nutzen</li></ul>	<p>Kerndimensionen von Vielfalt:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Geschlecht</li><li>Ethnische Herkunft</li><li>Sexuelle Orientierung</li><li>Alter</li><li>Religion</li><li>Behinderung</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Verbesserung der Effizienz und Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens im Fokus</li><li>Antidiskriminierungs- oder Gleichstellungspolitik ist nachrangig</li></ul>